

УДК: 303.4.025

ВАК: 22.00.04

СОЦИАЛЬНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В РОССИИ: АНАЛИЗ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

*Никитина Екатерина Николаевна
магистрант 2 курса факультета социологии,
Уральский государственный педагогический университет,
г. Екатеринбург
E-mail: katiuchechka@mail.ru*

SOCIAL DISCRIMINATION IN RUSSIA: ANALYSIS RESEARCH OPPORTUNITIES

*Ekaterina Nikitina
master student 2 courses of the Faculty of Sociology
Ural State Pedagogical University, Yekaterinburg*

АННОТАЦИЯ

В статье представлен обзор исследований на тему дискриминации с конца 90х гг. XX в. и до 2014 года. Рассмотрены различные исследовательские аспекты дискриминации: трудовая, возрастная, гендерная, этническая и т.д. Сделан вывод о приемлемости использования различных эмпирических методов для изучения данной темы.

ABSTRACT

The article provides an overview of research on the topic of discrimination since the end of 90s. XX century. and until 2014. Various research aspects of discrimination: labor, age, gender, ethnicity, etc. The conclusion about the appropriateness of using various empirical methods for the study of the topic.

Ключевые слова: дискриминация, эйджизм, геронтология, гендер, трудовая дискриминация

Keywords: discrimination, ageism, gerontology, gender, employment
discrimination

Под социальной дискриминацией в социологии понимается «умаление прав субъектов, ставящее их в худшее социальное положение по сравнению с другими» [9, с. 286].

Дискриминация не является делом только индивидов. В своей повседневной деятельности общественные институты также осуществляют систематическую дискриминацию против членов некоторых групп – институциональную дискриминацию [3, с. 274].

Дискриминация изучается различными науками: экономика, юриспруденция, психология и т.д., большинство исследователей используют методы социологии.

Интерес к данной теме возник давно, исследования дискриминации проводятся с конца 90х гг. XXв. Они охватили практически весь спектр социологических методов. Нам интересен анализ исследований дискриминации.

Батаева Е.В. в своей статье «Женская геронтология в телерекламе» исследует возрастную и гендерную дискриминацию женщин через анализ СМИ. Исследование проводилось в 2012 г., полем для исследования послужил Украинский телеканал «Интер». Выбор именно этого канала автор обуславливает тем, что он является одним из самых популярных на Украине и устойчиво занимает первые позиции в рейтингах общенациональных телеканалов. Согласно концепции создателей канал позиционируется как «семейный», «учитывающий потребности всех социальных и возрастных групп».

«Поскольку в современном обществе большую роль в формировании женского или мужского габитуса играют СМИ, было проведено исследование ТВ-контента, содержащего гендерные стереотипы и формирующего различные установки по отношению к проблемам старения и увядания».

Было проанализировано 245 рекламных блоков длительностью от 8 до 15 минут (всего около 50 часов). Основной метод: Контент-анализ фраз, текстов, символов и изображений.

Посредством этих методов автор приходит к следующему выводу: Концепция мужского господства позволяет объяснить проблему социальной дискриминации женщин по возрастному принципу (эйджизм), причины которой следует искать в глубинном неравенстве между мужчинами и женщинами (причем на психологическом, а не социально-политическом уровне), обосновывающем вторичную роль женщины как визуального объекта. Как было выявлено в ходе исследования, культурный код омоложения активно навязывается современной женщине в телерекламе [2].

Левин М.И. и Шилова Н.В. описывают этническую дискриминацию через призму ксенофобии. Подробно рассматривают вопросы мигрантов в России.

Труд многих мигрантов в России можно назвать попросту рабским. Задержка и невыплата заработной платы, удержание удостоверений личности или иных личных ценностей, угроза выдачи властям и депортации... Принуждены работать сверх положенного времени 25% мигрантов, 20% — выполнять работу, не входящую в их обязанности; с недоплатами сталкиваются 28% респондентов, с регулярными задержками зарплаты — 13%. Достаточно часты случаи изымания паспорта работодателем; зачастую опрошенные мигранты ограничены в свободе перемещения. Наиболее распространенные формы принуждения — к работе сверх положенного времени без дополнительной оплаты, к работе с повышенной интенсивностью, длительные задержки зарплаты, принуждение к работе, на которую не было дано согласия (а письменные контракты не заключал никто из опрошенных!). Мигранты также часто сталкиваются и с прямыми отказами в найме на работу из-за этнической принадлежности. Результаты исследования, проведенного в Астрахани и Самаре, показали, что из 185 документированных случаев найма на работу дискриминация зафиксирована в 21 случае, или в 11,4% попыток трудоустройства. Наряду с отказами в найме на работу фиксировались и факты дискриминации в оплате труда, условиях труда. Полученные данные скорее стоит считать заниженными, так как опросы проводились среди работников частного сектора, в то время как в государственных учреждениях дискриминация обычно более выражена [7].

В 2007 – 2008 гг. было проведено социологическое исследование «Дискриминация в сфере труда: распространенность, формы и причины

существования» в Москве, Самаре и Кемерово. Основными методами представлены: анализ прессы, анализ публикаций о найме, количественный опрос и интервью.

Для получения информации распространенности дискриминации использовался следующий подход. Респондентам предлагался перечень наиболее распространенных проблем, с которыми сталкиваются работники современных российских предприятий. Тем работникам, которые сказали, о том, что они за последние три года сталкивались с этими проблемами, предлагалось ответить на вопрос о причине возникновения каждой из этих проблем. Вопрос о причинах содержал 13 вариантов ответа, из них 11 ответов являлись основаниями для дискриминации, а два («касалось всех» и «другая причина») не рассматривались, как дискриминационные.

Ответ о том, что они столкнулись с социально-трудовыми проблемами, дали 446 чел. (37,2 %), причем, в обоих городах эта доля была практически одинаковой. Число тех, у кого эти проблемы возникли по дискриминационным основаниям, составляет 170 чел., или 14,2 % от общей численности.

Не обнаружено никакого влияния на дискриминацию со стороны **образования, семейного статуса и наличия детей**. Прямой зависимости между возрастом и дискриминацией не обнаружилось. Но есть стабильная зависимость показывающая, что **принадлежность к возрастной группе 30-50 лет** уменьшает возможность столкнуться с дискриминацией. Принадлежность к другим группам, той, которая старше 50 лет, или к младшей – менее 30 лет означает, что их представители более дискриминируемы. Иными словами, данные говорят о том, что их представители имеют шансы, как столкнуться с дискриминацией, так и избежать ее, а вот представители средней группы, наверняка, сумеют ее избежать.

По результатам данного исследования тема дискриминации не является актуальной для российского общественного мнения. Количество публикаций на эту тему невелико, если не сказать, что их откровенно мало. Причинами этого может служить непонимание проблемы неравенства, дискриминации, сегрегации не только со стороны читателей, но и со стороны лидеров общественного мнения, ведущих журналистов. Возраст как ограничение имеет место для крайних

возрастных групп трудоспособности в большей степени, но для самого активного и востребованного возраста 21-30 лет большой круг условий-ограничений. А для опытных работников 41-50 лет этот круг ограничений еще больше. Самые не востребованные группы работников – до 20 лет и после 50 лет

Главная особенность восприятия самой проблемы трудовой дискриминации заключается в том, что «несоблюдение трудовых прав» сопровождается тем, что большинство работников свои права точно и не знают. Многие суждения о правах носят вероятностный характер. Поэтому работникам трудно обсуждать то, что им самим не очень ясно и не определено. Очевидно, что нарушение трудовых прав носят повсеместный характер, но работники не могут отделить, где просто нарушение прав, а где дискриминация. К этому же нужно добавить еще и дефицит средств, с помощью которых работник может отстаивать свои права.

В рамках этого исследования были изучены объявления, содержащие дискриминационные требования. Было изучено содержание семнадцати специализированных газет о вакансиях за июнь 2007 года (всего 37 366 объявлений). На основании пошаговой выборки для анализа отобрано 3513 объявлений. Результаты свидетельствуют о том, что в большей степени дискриминируют работодатели в Москве. Около 20% объявлений в столице дискриминировали кандидатов по месту проживания, 21% — по гражданству. В это же время в Самаре и Кемерово процент был значительно ниже [5].

Работники говорят о многочисленных нарушениях своих прав, о несправедливостях и о дефиците средств, необходимых для отстаивания своих прав. В такой ситуации они готовы любое нарушение объявить дискриминацией и, тем самым, расширяют его. Но, расширяя, они неизбежно «девальвируют» это понятие, и расширительное толкование приводит к тому, что они перестают видеть в дискриминации что-то особенное, превращают ее в обыденность. В результате, раз это происходит всегда и везде, то к этому привыкают и даже начинают находить в этом смысл, «понимать» необходимость дискриминации.

Работодатели, наоборот, считают, что это малораспространенное явление. Никто у себя на предприятии дискриминации не обнаруживал, хотя многие вспоминают, что когда они были простыми работниками, то им приходилось с этим сталкиваться. Многие работодатели не знают правовых норм, определяющих

дискриминацию, и не знают, что она запрещена. Произвольно толкуя, они могут рассуждать о ее допустимости и полезности [6].

В статье 2004 г. «Гендерное неравенство на рынке труда в России», уделяется внимание и вопросам гендерной дискриминации. Автор приводит динамику оценок мужчинами и женщинами дискриминационной ситуации при найме, по оплате труда и при увольнении за 1996г., 1998г. и 2000г., автор анализирует данные РМЭЗ (Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения).

Выделяются следующие тенденции в формировании мнений мужчин и женщин о равенстве их возможностей при найме на работу. И женщины и мужчины в большинстве своем считают, что оба пола должны быть равны в плане возможностей устройства на работу. Что же касается оценки реальных шансов устроиться на хорошую, высокооплачиваемую работу, то процент респондентов обоих полов, ответивших, что возможности равны, снижается. Причем женщины гораздо сильнее склонны считать, что на рынке труда у них меньше шансов, чем у мужчин. Какую-то часть различий в возможностях мужчин и женщин устроиться на хорошую, высокооплачиваемую работу можно объяснить недостаточным количеством у женщин (по их собственным оценкам) качеств, которые ценятся в той ситуации.

Касательно дискриминации при оплате труда автор делает следующие выводы. Влияние пола на дифференциацию заработной платы работников было достаточно сильным. При этом женщины получали гораздо меньше мужчин. В высоко феминизированных профессиях заработная плата ниже, чем в низко феминизированных. Зарплата зависит также от характеристик предприятий и региональных различий. Существовали и некоторые гендерные различия в нормах отдачи от множества характеристик, включенных в уравнения для каждого пола

По поводу дискриминации при увольнении автором сделаны следующие выводы: На протяжении всего периода с 1994 по 2001 г. процент женщин, уволенных руководством предприятий и организаций, превышал соответствующий процент мужчин. Большая доля женщин по сравнению с мужчинами чувствовали обеспокоенность и страх потери работы. Кроме того, большее количество мужчин (по сравнению с женщинами) проявляли уверенность в том, что в случае закрытия

их предприятия или организации они смогут найти новую работу не хуже прежней [1].

Исходя из анализа исследований, мы можем сделать вывод, что наиболее ярко выражена дискриминация в сфере труда. Но дискриминация присутствует во многих сферах общественной жизни, примером может послужить исследование 2014 года, направленное на изучение дискриминации в сфере услуг здравоохранения.

Социальным и медицинским работникам, как и значительной части населения, присущи негативные представления о престарелых людях: поведенческие паттерны в виде агрессивного, враждебного отношения к пожилым, растущего по мере увеличения рабочего стажа, манипулирование ими. Их считают депрессивными, дряхлыми, не подлежащими лечению. По отношению к ним часть врачей испытывают фрустрацию или неприязнь, вызванную физическими или когнитивными ограничениями пожилых людей; подходят к их лечению, будучи заранее уверенными в его бесперспективности.

В 2014 г. было проведено исследование дискриминации в сфере здравоохранения, авторы использовали анкетный опрос врачей и пожилых клиентов, а так же фокус-группы.

Анкетный опрос работников учреждений здравоохранения и социальной защиты показал наличие эйджизма в профессиональных практиках медицинских и социальных работников, о чем сообщили в среднем 65% респондентов этих учреждений. О той или иной степени распространенности неравенства в отношении пожилых людей, их дискриминации в медицинских учреждениях сообщили, в сумме 69% респондентов. Характеризуя в ходе фокус-группового интервью эйджистские практики, медицинские и социальные работники называют следующие: нежелание медиков госпитализировать пожилого человека, уделять время пожилым пациентам, клиентам; неприязненное, пренебрежительное отношение к ним, раздражительность [8].

Сейчас мы можем найти данные социологических исследований дискриминации с конца 90х годов XX в.

Проблема дискриминации достаточно активно изучается социологами и представителями других гуманитарных наук, но методы исследования

используются социологические. Мы заметили, что при изучении данной темы достаточно активно используется контент-анализ и анализ документов, а так же самым распространенным методом является опрос, как анкетный так и интервью, и используются фокус-группы.

Список литературы:

1. Антонченкова С.В. Гендерное неравенство на рынке труда России. Экономическая социология. Том 5. №4. 2004. URL: www.ecsoc.msses.ru (дата обращения 10.02.2015)
2. Батаева Е.В. Женская геронтология в телерекламе. СоцИс. 2012. №3. С. 95 – 111.
3. Волков Ю.Г., Добренков В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В. Социология: Учебник/Под ред. проф. Ю.Г. Волкова.– Изд. 2-е, испр. и доп.– М.: Гардарики, 2003.– 512 с.
4. Горелик С.Г., Колпина Л.В., Реутов Е.В. Социологический анализ геронтологического эйджизма в учреждениях здравоохранения и социальной защиты Белгородской области. Научные ведомости.
5. Дискриминация в сфере труда. Социологическое исследование. Аналитический отчет. 2008. URL: <http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/564> (дата обращения 15.12.2014)
6. Дискриминация в сфере труда: результаты исследования. URL: <http://www.ikd.ru/node/5643> (дата обращения 15.02.2015)
7. Левин М.И., Шилова Н.В. Дискриминация по этническому признаку как следствие ксенофобии: основные направления исследования. Экономическая политика. 2012. № 6. С. 171-180.
8. Серия Медицина. Фармация. 2014. № 18 (189). Выпуск 27. С. 159 – 165.
9. Социологическая энциклопедия. В двух томах / Рук. научного проекта Г.Ю. Семигин. М., 2003. Т. 1. С. 286